

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin ketat, ditambah dengan kondisi perekonomian saat ini yang belum pulih sepenuhnya akibat dilanda krisis berkepanjangan, serta era globalisasi yang harus dihadapi, membuat manajemen perusahaan berupaya semaksimal mungkin untuk mempertahankan eksistensi dan daya saing perusahaan sekaligus mengembangkan usahanya.

Salah satu cara agar perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidup usahanya dalam lingkungan yang semakin kompetitif ini adalah mengusahakan pihak manajemen membuat suatu struktur organisasi perusahaan yang terkoordinasi dan terspesialisasi, bekerja secara efisien dan efektif dalam mengelola kegiatan operasional agar memperoleh laba yang maksimal.

Menurut **Nugroho Widjayanto (1985)**, manusia adalah penggerak aktivitas. Dan tidak ada organisasi tanpa aktivitas. Gaji dan upah merupakan balas jasa karyawan, dan sehat tidaknya sistem pemberian gaji dan upah banyak menentukan prestasi karyawan. Prestasi karyawan dilain pihak amat mempengaruhi prestasi organisasi, karena seperti telah dikemukakan tadi, karyawan adalah penggerak aktivitas organisasi.

**Werther dan Davis (1996)** mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu:

- Kompensasi langsung; yang terdiri atas (a) gaji gan upah, dan (b) insentif (premi) dan bagi hasil
- Kompensasi tidak langsung; yang berbentuk program kesejahteraan karyawan.

Pada umumnya, perusahaan kecil menentukan upah karyawan berdasarkan tingkat upah umum, yaitu tingkat upah pada perusahaan lain yang sejenis. Namun demikian, masih banyak faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan besarnya upah/gaji karyawan. Di antaranya adalah pengalaman kerja, pendidikan, besarnya tanggung jawab dan risiko kerja, sifat pekerjaan, kemampuan perusahaan, dan situasi ekonomi. Selanjutnya dapat dipertimbangkan lagi faktor prestasi dan produktifitas masing-masing karyawan.

Pada dasarnya, ada tiga sistem upah yang biasa digunakan oleh perusahaan. *Pertama*, sistem upah menurut waktu. Besarnya upah, ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah per jam, per hari, per minggu dan per bulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran upah dapat diselenggarakan dengan mudah dan perhitungannya tidak menyulitkan. Tetapi, jika sistem ini dilaksanakan dengan murni, maka tidak ada perbedaan antara karyawan yang rajin dan tidak. Sehingga, dorongan untuk bekerja lebih baik tidak ada.

*Kedua*, sistem upah menurut kesatuan hasil. Jumlah upah yang diterima karyawan tergantung berapa banyak masing-masing karyawan menghasilkan atau melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan terdorong untuk makin rajin bekerja, demi mencapai upah yang lebih tinggi. Tetapi, jika penerapannya

tidak diiringi dengan pengontrolan mutu yang ketat, boleh jadi mutu yang dihasilkan rendah.

Karena itu, mutlak harus dilakukan pengendalian mutu secara cermat, dan ditetapkan batasan upah minimal tanpa memperhatikan hasil kerjanya. Atau, perlu memasukkan persyaratan mutu, disamping jumlah hasil, untuk menetapkan besar upah.

*Ketiga*, sistem upah premi. Ada yang menentukan standar kerja dulu, yaitu jumlah hasil kerja per satuan waktu. Di sini, bagi karyawan yang menghasilkan lebih banyak dalam waktu sama, akan diberikan premi tertentu. Bagi karyawan yang hasil kerjanya kurang atau sama dengan standar kerja, upah yang diberikan adalah upah standar. **(Singgih Wibowo XV, 2000)**.

Menyadari akan pentingnya pemeriksaan intern dan pengendalian intern pemberian premi prestasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Pemeriksaan Intern Dalam Menunjang Efektivitas Pemberian Premi Prestasi (Studi Kasus PT SUKANDA DJAYA)"**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur pelaksanaan pemberian premi prestasi
2. Bagaimana prosedur pemeriksaan intern terhadap sistem pemberian premi prestasi yang terdapat dalam perusahaan

3. Bagaimana pelaksanaan pemeriksaan intern dalam menunjang efektivitas pemberian premi prestasi

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud pelaksanaan penelitian yang dilakukan adalah untuk mendapat data dan informasi yang relevan guna menganalisis pemeriksaan intern dalam menunjang efektivitas pemberian premi prestasi.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui prosedur pelaksanaan pemberian premi prestasi.
2. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan sistem pengendalian intern pemberian premi prestasi yang dapat menghambat keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.
3. Mempelajari analisis pemeriksaan intern dalam usaha menunjang efektivitas pemberian premi prestasi yang dilakukan oleh perusahaan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan berfikir mengenai pemeriksaan intern dan memberikan gambaran yang lebih jelas dan nyata mengenai penerapannya dilapangan, khususnya di perusahaan tempat penulis mengadakan penelitian.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen dan memperluas wawasan manajemen

mengenai pemeriksaan intern serta sebagai bahan pertimbangan untuk menunjang efektivitas pemberian premi prestasi.

3. Pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan pembaca dapat menambah pengetahuan dan informasi untuk penelitian lebih lanjut mengenai pelaksanaan pemeriksaan intern dan penerapannya.

### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Semakin berkembangnya suatu perusahaan, baik dalam hal ruang lingkup maupun ukuran, menyebabkan semakin kompleksnya operasi perusahaan yang harus dijalankan dan menjadi tanggung jawab manajemen. Kemampuan pimpinan perusahaan dalam mengamati dan mengawasi secara langsung setiap tahap dari masing-masing kegiatan usaha pun akan semakin terbatas. Meskipun demikian, tiap pimpinan perusahaan selalu berusaha mengarahkan perusahaan pada pelaksanaan rencana dan pencapaian tujuan yang telah diterapkan.

Keterbatasan pimpinan perusahaan untuk terlibat secara langsung dalam pelaksanaan seluruh operasi perusahaan diatasi dengan mendelegasikan wewenang pada bawahannya. Dalam hal pendelegasian wewenang timbul masalah mengenai pengendalian dan pengawasan sehingga semakin dirasakan perlunya suatu alat yang digunakan untuk menjalankan kegiatan perusahaan secara baik dan memperkecil kemungkinan terjadinya hal-hal yang dapat merugikan serta menghambat kemajuan perusahaan, seperti kecurangan, penyelewengan, dan penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka pengendalian internal (*internal control*) harus dijaga dan dikendalikan dengan baik. Pengendalian internal merupakan

sistem yang ada dalam perusahaan, yang mengusahakan agar seluruh kegiatan yang ada dalam perusahaan sehingga dapat mendukung tercapainya pengelolaan masing-masing kegiatan yang efektif dan efisien. Pengendalian internal juga bertujuan untuk mengamankan harta perusahaan, mendapatkan data akuntansi yang dapat meningkatkan efektifitas perusahaan patunya hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peranan pengendalian intern dalam suatu perusahaan menjadi penting karena semakin besar ukuran perusahaan, semakin banyak pula jumlah kegiatan yang dilakukan dan orang yang terlibat dalam perusahaan kemungkinan terjadinya kesalahan dan penyimpangan yang dilakukan akan semakin besar pula.

Bagi setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu memenangkan persaingan yang ketat dalam dunia usaha sekarang ini.

Pemberian premi prestasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Pemberian premi prestasi ini harus memperhatikan kepentingan dua belah pihak, yaitu pihak perusahaan dan pihak karyawan karena jika premi prestasi yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan, maka karyawan akan semakin termotivasi, sehingga hasil produksi akan meningkat dan pada akhirnya produktivitas serta kinerja perusahaan juga akan meningkat. Namun jika pemberian premi prestasi tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka motivasi karyawan akan tetap atau bahkan akan menurun.

Pemeriksaan diperlukan untuk menilai efektivitas seluruh sumber daya yang digunakan dalam kegiatan operasional perusahaan, serta untuk menentukan apakah prosedur pelaksanaan yang diterapkan telah sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Hasil pemeriksaan ini akan menjadi rekomendasi bagi pihak manajemen untuk melakukan perbaikan agar perusahaan dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan lebih efektif dan efisien.

**Drs. R.A. Supriyono, S.U., Akuntan (1989;9)** mengemukakan pemeriksaan internal sebagai berikut:

“Pemeriksaan internal adalah kegiatan penilai independen yang dibentuk di dalam suatu organisasi untuk memberikan jasa kepada manajemen dalam bentuk penelaahan kegiatan organisasi. Pemeriksaan internal merupakan pengawasan manajerial yang fungsinya mengukur dan mengevaluasi keefektifan sistem pengendalian lain. Tujuan pemeriksaan internal adalah membantu semua anggota manajemen dalam mengelola secara efektif pertanggungjawabannya dengan cara menyediakan analisis, penilaian, rekomendasi, dan komentar-komentar yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan yang ditelaah.”

**Bambang Hartadi (1991;9)** mendefinisikan pemeriksaan intern sebagai berikut:

“Pemeriksaan intern adalah sebuah penilaian yang sistematis dan obyektif oleh auditor intern tentang operasi dan pengendalian yang bermacam-macam dalam suatu organisasi untuk menentukan apakah

- (1) informasi keuangan dan operasi tepat dan dapat dipercaya,
- (2) kemungkinan perusahaan untuk merugi diketahui dan diminimisasi,
- (3) peraturan-peraturan ekstern, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur intern yang ditetapkan diikuti,
- (4) standar yang memuaskan dipenuhi,
- (5) sumber daya digunakan secara efisien dan ekonomis,
- (6) sasaran organisasi telah dicapai secara efektif semua ini bertujuan untuk membantu anggota-anggota organisasi untuk melaksanakan tanggungjawab secara efektif.”

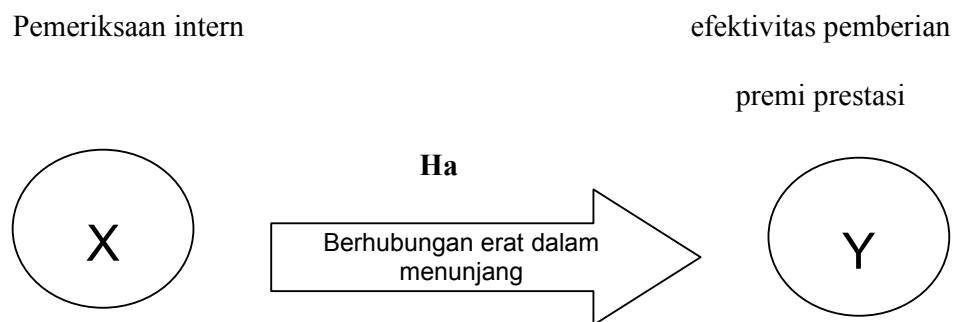
**Institute of Internal Auditor** (dalam Standard for the Profesional Practice of Internal Auditing dalam 1978) memberikan definisi sebagai berikut:

“Pemeriksaan intern adalah suatu fungsi penilaian yang bebas dalam suatu organisasi guna menelaah atau mempelajari dan menilai kegiatan-kegiatan perusahaan guna memberi saran-saran kepada manajemen. Tujuan pemeriksaan intern adalah membantu semua tingkatan manajemen agar tanggungjawab tersebut dapat dilaksanakan secara efektif . Untuk maksud tersebut pemeriksaan intern menyajikan analisis-analisis, penilaian-penilaian saran-saran, bimbingan-bimbingan dan informasi yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan yang telah ditelaah, dipelajari dan dinilainya.”

Dengan dilakukannya pemeriksaan, kita dapat mengetahui efektivitas dari pemberian premi prestasi. Dengan demikian, penulis mengharapkan perusahaan mampu mengidentifikasi berbagai kesempatan untuk memperbaiki kebijakan premi prestasi yang diterapkan agar semakin bermanfaat bagi pencapaian tujuan perusahaan dan perusahaan juga dapat memberikan keyakinan bahwa dengan bekerja dalam perusahaan tersebut, para karyawan akan terbantu dalam mencapai tujuan pribadinya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

**Pemeriksaan intern berhubungan erat dalam menunjang efektivitas pemberian premi prestasi.**





**Ho : Pemeriksaan intern tidak berhubungan erat dalam menunjang efektivitas pemberian premi prestasi**

**Ha : Pemeriksaan intern berhubungan erat dalam menunjang efektivitas pemberian premi prestasi**

### **1.6 Metodologi Penelitian**

Dalam melakukan penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu metode yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta atau kejadian pada perusahaan tersebut untuk kemudian diolah menjadi data dan selanjutnya diadakan analisis, sehingga pada akhirnya menghasilkan suatu kesimpulan.

Untuk mengumpulkan data serta informasi dalam menyusun skripsi ini, penulis menggunakan metodologi sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Kegiatan ini dimaksudkan untuk melakukan penelitian langsung pada perusahaan untuk mendapatkan gambaran mengenai keadaan perusahaan.

Teknik yang digunakan adalah:

- a. Observasi (*Observation*)

Pengamatan langsung ke lokasi dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang nyata dan mengumpulkan data yang diperlukan.

- b. Wawancara (*Interview*)

Penulis mengadakan wawancara secara langsung dengan pihak perusahaan yang berkaitan dengan masalah atau objek yang diteliti. Dengan

wawancara diharapkan dapat dikumpulkan data atau informasi yang lebih lengkap dan jelas.

c. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Dalam pelaksanaan wawancara akan terbatas oleh waktu, maka akan dibuat daftar pernyataan yang dijawab oleh pihak perusahaan yang bersangkutan agar diperoleh data yang lebih lengkap dan akurat.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature, majalah ilmiah, jurnal serta catatan kuliah yang berhubungan dengan masalah yang dibahas. Tujuannya adalah sebagai landasan teoritis di dalam melihat dan membahas kenyataan yang dikemukakan dalam penelitian lapangan yang akan menunjang penyusunan skripsi ini dan dalam menganalisis permasalahan yang dibahas.

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Untuk memperoleh data dalam menyusun skripsi ini, penulis melakukan penelitian di PT SUKANDA DJAYA yang bertempat di jalan Cihanjuang no. 33 Cimahi. Waktu penelitian dimulia dari bulan Juli 2007 sampai September 2007.